

Réformer pour une sécurisation des parcours professionnels

Adopté par le Bureau national des 14 au 14 mars 2007, le Plan de travail confédéral 2006-2010 met en œuvre les décisions prises lors du congrès. Loin d'aborder tous les dossiers qui nous préoccupent, il définit les priorités. Parmi celles-ci, le « chantier » dédié aux garanties collectives figure en bonne place, autour de 3 axes majeurs: la sécurisation des parcours professionnels, la vie au travail et les rémunérations, la rénovation de nos systèmes de protection sociale et de leur financement. La sécurisation des parcours professionnels, un vecteur clé de réformes, pour un accompagnement mieux ciblé et une meilleure articulation entre droits individuels et garanties collectives.

Le problème posé

Chômage de masse, tertiarisation des activités, progression de la précarité, de la flexibilité... le marché du travail est en pleine mutation, sous l'influence de la mondialisation. Des négociations vont s'engager sur l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels, en marge des 4 « conférences sociales » annoncées pour la rentrée 2007.

Temps fort de la rentrée politique et sociale de l'automne 2007, **quatre « conférences sociales » ont été planifiées par le nouveau gouvernement Fillon.** Au programme: amélioration des conditions de travail et contenu du travail, pouvoir d'achat et

emploi, égalité professionnelle et salariale, dialogue social et représentativité. Des rencontres clés en marge desquelles des **négociations devraient s'engager sur l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels.** Des dossiers importants, ouverts

À SAVOIR

Le contrat, l'une des pièces du puzzle « travail »

Le contrat de travail donne accès à la convention collective, à la protection sociale (maladie, chômage, retraite). Les droits du salarié et leur effectivité dépendent du type de contrat, avec des conditions d'ancienneté, de présence, inaccessibles pour certains, accessibles pour d'autres. Ceci a des conséquences au quotidien, pour le logement, l'accès au crédit, etc.

Aujourd'hui, le nombre de contrats et leur diversité permettent aux employeurs d'organiser la flexibilité et de développer les recrutements en fonction des coûts salariaux plutôt que des compétences. Il en résulte une inégalité des droits, la désresponsabilisation de l'entreprise qui externalise les contraintes et un impact important sur les régimes sociaux. [...]

[...] Les types de contrats utilisés –

suite page II

suite de la page I

et notamment les plus « précaires » – le sont pour deux raisons essentielles :

- la flexibilité interne, pour réaliser des gains de productivité et éviter de revoir l'organisation du travail ;
- la flexibilité externe, selon l'activité (son niveau et son organisation dans le temps) et la stratégie économique de l'entreprise.

Le marché du travail, le taux de chômage et la diversité des types de contrats, offrent des marges de manœuvre aux employeurs, leur laissant toute liberté pour organiser la flexibilité. D'une certaine façon, le droit du travail l'a accompagnée, voire aidée, mais ne l'a pas encadrée.

dans un contexte marqué par les changements, et notamment **Trois tendances de fond** :

● **Un chômage de masse**, installé depuis le début des années quatre-vingt, dont la durée moyenne est d'un an (deux ans pour les plus de 50 ans, sept mois pour les 15-24 ans), et un faible taux d'emploi des jeunes,

● **Une mutation importante des emplois**, marquée par :

– la tertiarisation des activités : en vingt-cinq ans, les services marchands sont passés de 44 % à 49 %, tandis que l'industrie passait de 25 % à 17 % ;

– la féminisation : en trente ans, le nombre de femmes en activité a doublé ;

– la progression lente mais régulière des emplois précaires et flexibles : les CDD, contrats aidés et l'intérim représentaient 5 % en 1980 et 12 % en 2005 ; en 2005, 78 % des embauches se font en CDD (hors intérim), et sur 100 CDD, 45 restent en CDD, 40 trouvent un CDI, 15 sont au chômage à l'issue de leur contrat ; plus de 30 % des femmes ayant un emploi sont à temps partiel (pour 5 % des

hommes), et 14 % sont en CDD (pour 12 % des hommes) ;

– la constitution progressive d'une véritable « trappe à la pauvreté » : 12 % des salariés ont des revenus inférieurs à 700 euros/mois (des salariés qui travaillent le plus souvent moins de 27 heures/semaine) ; les femmes constituent 80 % des « travailleurs pauvres ».

● **Un marché du travail en forte évolution**. Ces différents constats génèrent différentes situations sur le terrain, telles **l'augmentation des mobilités contraintes, la multiplication des passages par des périodes de chômage**.

Dans le même temps, on note l'augmentation des mobilités souhaitées, conduisant à une augmentation du recours aux contrats précaires... Résultat : au fil du temps, **une véritable bipolarisation du marché du travail s'est instaurée**, entre salariés installés dans une instabilité permanente et salariés stables, quelquefois malgré eux.

Au final, tout ceci génère un fort **senti-ment d'insécurité professionnelle**, avec la probabilité menaçante de se retrouver soi-même un jour au chômage.

Ce qui fait débat

La société française est en pleine mutation... ce n'est pas nouveau et cela risque de durer encore un peu. Mais la conjonction de plusieurs facteurs cumulés a d'ores et déjà provoqué des changements importants, notamment dans le travail et la place qu'il occupe, les attentes individuelles et collectives des citoyens travailleurs.

C'est une tendance de fond : en une génération, la société française est pas- sée d'une croissance forte, stable, avec une situation de plein emploi, à une

situation plus précaire et instable.

Durant cette période, des politiques économiques et sociales – plus ou moins discutables – ont été conduites par des gouvernements de tous bords.

Leurs mises en œuvre ont contribué à la diminution du coût du travail, à la multiplication des contrats de travail et au faible investissement dans «le capital humain». **Toutes ont dramatiquement accéléré le développement des précarités et des inégalités.**

Dans le même temps, force est de reconnaître que **des progrès ont été faits dans l'accompagnement des chômeurs et le développement de la formation** pour le plus grand nombre (Droit individuel à la formation, Valorisation des acquis de l'expérience).

La position de la CFDT

Améliorer la situation des salariés victimes de ruptures dans leur parcours figure parmi les objectifs majeurs de la CFDT santé-sociaux. Tout comme la réduction des inégalités et de la précarité, et l'instauration d'une mobilité choisie à défaut d'être voulue.

Sécuriser les mobilités et les transitions oblige à **trouver de nouvelles garanties** pour un accompagnement mieux ciblé et une meilleure articulation entre droits individuels/garanties collectives.

Parallèlement, d'autres objectifs ambitieux – assurer des évolutions dans la carrière, sécuriser les parcours professionnels, réduire exclusions et précarités – militent pour une rénovation du contrat

Néanmoins, il apparaît **nécessaire de réclamer une réforme de plus grande ampleur, face aux enjeux du monde de demain** – développement durable, nouvelles concurrences mondiales, défi démographique, etc.

Dès lors, il s'agit de **réformer pour sécuriser les mobilités et les transitions, pour les salariés du public et du privé, entre la formation initiale et l'emploi, entre deux emplois, entre deux métiers, entre l'emploi et le chômage.**

Pour cela, de nouvelles garanties doivent être trouvées pour un accompagnement mieux ciblé et une meilleure articulation entre droits individuels et garanties collectives, afin notamment d'atténuer les conséquences des ruptures dans la vie professionnelle.

de travail, une acquisition de droits transférables et mutualisés, une adaptation des prestations sociales.

Dans tous les cas, **la rénovation doit se comprendre comme une sécurisation doublée d'actions multiples**, sur l'emploi, l'organisation du travail, la vie au travail et les trajectoires professionnelles. Tout cela dans le but de **passer d'une flexibilité subie à une organisation du travail maîtrisée.**

À SAVOIR

Ce que devrait être le contrat de travail, selon la CFDT...

- Le CDI doit rester la référence, même si nous sommes conscients qu'il n'est pas toujours synonyme de stabilité.
- Il est nécessaire de parvenir à une rationalisation de la typologie des contrats en partant des besoins clarifiés: l'activité pérenne, l'activité temporaire, les objectifs d'insertion, y compris l'apprentissage, les objectifs de formation.
- La période d'essai doit exister: elle est une garantie pour le salarié et pour l'employeur, mais ses objectifs doivent être clarifiés. Son exécution doit être dépendante du parcours du salarié et des caractéristiques de l'emploi proposé.
- Tout licenciement doit être motivé et le motif connu du salarié. Il est possible de regarder les formules existant dans d'autres pays pour assurer une meilleure sécurisation des salariés licenciés sans avoir à saisir le judiciaire.

À SAVOIR

« Modernisation du travail » : que négocier, et comment...

La première réunion de négociation « modernisation du marché du travail » s'est tenue le 4 juillet. Elle avait pour ordre du jour la définition du contour de la négociation et les méthodes de travail. Il a été convenu d'aborder la négociation dans une logique transversale visant à traiter des attentes des salariés, des besoins des entreprises à travers 4 thèmes reprenant le parcours des salariés :

- l'entrée dans un emploi,
- l'évolution du parcours dans un emploi,
- la sortie de l'emploi,
- la gestion des transitions et le retour à l'emploi.

À travers ces thèmes seront concrètement abordées les évolutions du contrat de travail, de l'assurance-chômage et des autres aspects liés à la sécurisation des parcours professionnels. Une réunion technique, le 16 juillet, doit permettre de préciser les questions à traiter sous chacun des 4 thèmes afin de parvenir à un canevas plus précis qui sera discuté lors de la prochaine réunion plénière le 7 septembre. Il a aussi été convenu d'une séance de négociation par semaine, le vendredi matin, à partir du 7 septembre. Cette première réunion confirme une volonté commune des partenaires sociaux de s'engager avec sérieux dans cette négociation sans en ignorer les difficultés.

Ces derniers mois, les travaux de 40 débats, de groupes de travail du Bureau national (sur le contrat, l'assurance-chômage) et du Conseil national confédéral, ont permis de **préciser le concept de sécurisation des parcours et de cerner les pistes d'évolution prenant en compte la situation des**

salariés, la situation de l'entreprise et l'état des lieux du marché du travail. Les propositions porteront sur le contrat de travail, la formation professionnelle continue, l'assurance chômage et le financement des protections sociales. Elles seront concrètes et articulées entre elles.

D'ores et déjà, la CFDT s'est fixée quatre objectifs revendicatifs sur ce thème majeur de la sécurisation des parcours professionnels :

1 Responsabiliser les employeurs sur l'utilisation des contrats de travail et le parcours qualifiant des salariés, en améliorant les garanties dont ils bénéficient, ce qui signifie :

- parvenir à un nombre restreint de contrats (CDI, CDD, intérim) ;
- s'assurer que la période d'essai répond aux objectifs qui lui sont liés ;
- définir une période « d'incertitude économique », qui viendrait en début de contrat, avec des obligations spécifiques pour l'employeur et ouvrant droit à des garanties pour le salarié ;
- passer de l'information du CE sur l'utilisation des contrats à l'obligation de négocier un accord majoritaire sur les conditions et motifs de recours aux différents contrats ;
- définir un cadre collectif pour les ruptures individuelles de contrat ;
- faire en sorte que chaque salarié bénéficie d'une formation qualifiante et transférable.

2 Améliorer les garanties pour les salariés privés d'emploi ou risquant de connaître des difficultés importantes en cas de perte d'emploi, ce qui signifie :

- l'accès au dispositif d'accompagnement des chômeurs pourrait être mis au même niveau pour tous, bénéficiaires ou non de l'indemnisation du chômage ;
- créer un fonds spécifique pour des formations qualifiantes, accessibles à tous

(salariés, chômeurs, etc.) ;

- ouvrir un droit au bénéfice de l'assurance-chômage basé sur une partie de la carrière professionnelle (exemple dix ans), et non plus seulement sur la dernière période d'activité ;
- renforcer l'accompagnement des chômeurs ayant un emploi et à qui l'Unedic verse un complément de revenu.

3 Développer de nouvelles garanties mutualisées, attachées aux salariés, ce qui signifie :

- faire aboutir une couverture générale pour la complémentaire santé ;
- assurer la transférabilité du compte épargne-temps, de l'épargne salariale ;
- gagner la transférabilité de l'acquis de compétences et du droit à la FPC (transférabilité du DIF) ;
- traiter les aspects sociétaux (accès épargne, logement, etc.), de telle sorte que les mêmes droits soient garantis, quel que soit le type de contrat.

4 Repenser la gouvernance des dispositifs et mettre en place un « guichet unique » où chaque salarié est informé et accompagné dans son projet, ce qui signifie :

- organiser prioritairement, avec un interlocuteur unique, un « guichet unique » pour les salariés – dédié à la formation et la recherche d'emploi – en distinguant le pilotage politique, la gestion et la réalisation des missions.